

Погорєлова Т.О., доцент кафедри менеджменту
інноваційного підприємництва та міжнародних
економічних відносин НТУ «ХП»

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Активізація інноваційної діяльності зумовлює принципові зрушення в формах і методах управління людськими ресурсами.

Управління інноваціями в кадровій роботі – це цілеспрямована діяльність керівників підприємства та фахівців служби управління персоналом щодо забезпечення темпів і масштабів відновлення кадрової роботи на основі впровадження в практику кадрових інновацій у відповідності з поточними і стратегічними цілями підприємства.

Інновації в сфері управління персоналом:

- здійснюються зазвичай з меншими одноразовими витратами;
- складніше піддаються економічному обґрунтуванню до свого впровадження та оцінки після нього;
- специфічні по відношенню до того підприємства, в якому створені (якщо технологію перенести нескладно, то кадрове нововведення - проблематично);
- процес впровадження ускладнений психологічним фактором, що виражається у феномені опору змінам, який проявляється відчутніше, ніж при матеріальних інноваціях.

Визначивши необхідність в інноваційних рішеннях щодо управління персоналом, необхідно провести діагностику підприємства з метою виявлення реальних причин виникнення проблем, здійснити пошук відповідних шляхів їх усунення.

Вирішальним фактором у процесі впровадження інноваційних технологій в діяльності підприємства є ставлення його персоналу до цього процесу. Тому керівництву необхідно здійснити психологічну підготовку працівників з метою усвідомлення ними виробничої та економічної необхідності реалізації інновацій, особистого та колективного значення нововведень.

Дослідивши закордонний досвід впровадження інноваційних технологій в систему управління персоналом, можна зробити висновок, що для підвищення ефективності діяльності сучасного підприємства доцільно впроваджувати:

1. Рекрутинг персоналу – це підбір кваліфікованих кадрів

спеціалізованими підприємствами-провайдерами за винагороду. Однією із форм рекрутингу є лізинг персоналу, який слід розглядати як управлінську технологію, що забезпечує бізнес-процеси підприємства необхідними за кількісними та якісними ознаками трудовими ресурсами, використовуючи послуги сторонньої організації. Однією із форм лізингу, яку варто використовувати, є підбір тимчасового персоналу, що передбачає залучення персоналу на короткостроковий термін (від одного до трьох місяців).

Лізинг персоналу дозволяє уникнути труднощів, пов'язаних з підбором персоналу, оформленням кадрових документів, виплатою заробітної плати та податкових відрахувань. Крім того, дає можливість вести найбільш гнучку кадрову політику за рахунок залучення додаткового персоналу або скорочення кількості задіяного залежно від цілей та стратегій підприємства. Проте при прийнятті рішення щодо впровадження цієї технології в систему управління персоналом керівництво необхідно проаналізувати її недоліки і врахувати можливе зниження лояльності працівників до підприємства.

2. Кадровий аудит – це комплексна оцінка діяльності працівників підприємства, яка дає змогу виявити відповідність професійного, освітнього та фахового рівня працівника займаній ним посаді та спрямований на здійснення аналізу організаційної структури та кадрового потенціалу. Проведення кадрового аудиту на підприємстві передбачає аналіз основних показників діяльності кадрової служби та вироблення рекомендацій щодо вдосконалення її функціонування.

3 метою здійснення ефективного аудиту персоналу сучасного підприємства використовуються відповідні психодіагностичні методики, які дозволяють в досить короткий термін оволодіти необхідною інформацією про ступінь розвитку професійних та особистісних навиків персоналу, зокрема: відповідальності та навиків прийняття рішень; навиків командної роботи; лідерських якостей; комунікативної компетенції; креативності; стійкості до стресових ситуацій; рівня самооцінки працівників; лояльності по відношенню до підприємства; чесності та порядності тощо.

У результаті проведення кадрового аудиту надаються конструктивні рекомендації, які, можливо, потребуватимуть від менеджменту підприємства проведення відповідних кадрових та організаційних змін.

3. Коучинг персоналу – це інструмент професійного та особистого розвитку працівників підприємства, спрямований на вдосконалення професіоналізму та кваліфікації, мобілізацію внутрішніх ресурсів та потенціалу, зокрема творчих та інтелектуальних здібностей, самосвідомості, ділових якостей, інноваційності. Коучинг – це інструмент, що дозволяє знайти максимально ефективні шляхи досягнення цілей підприємства та втілити їх у життя.

Розглянемо коучинг – як метод комунікації. На відміну від методів комунікації, які застосовуються в традиційному менеджменті, коучинг застосовує притаманні тільки йому підходи у спілкуванні між керівником і підлеглим. У відповідь на питання менеджера, підлеглий усвідомлює всі

аспекти завдання і необхідних дій. Ця ясність дозволяє йому бути впевненим у близькому успіху й у такий спосіб прийняти відповідальність за свої дії. Слухаючи відповіді підлеглого на запитання, менеджер усвідомлює не тільки план дій, але і хід думок, що привів до вибраного плану. Коуч набагато краще інформований, ніж у випадку інструктування підлеглого, і тому краще контролює справи. Як тільки діалог і взаємодія в коучингу стають не загрозливими, а підтримуючими, не буде змін у поведінці співробітників у випадку відсутності менеджера. Коучинг забезпечує менеджера реальним, а не ілюзорним контролем, а підлеглого - реальною, а не ілюзорною відповідальністю. Отже, коучинг є найефективнішим інструментом підвищення результативності праці персоналу. Розходження між коучингом і традиційним менеджментом визначається стилем спілкування зі службовцями: керівник (коуч) пропонує "потрібні" питання і конструктивний зворотній зв'язок із підлеглими. Якщо традиційний менеджмент досягає мети шляхом прямого контролю і керівництва, то коучинг для досягнення мети використовує авторитет керівника й уміння підвести до виконання поставленого завдання. При цьому керівник (коуч) не виступає в ролі експерта стосовно заявленої проблеми, яка вирішується, не приймає рішень за співробітника. Він створює такі умови, за яких співробітник, самостійно вирішує проблему. Останнє вимагає від керівника (коуча) відповідного рівня компетентності, досвіду, зацікавленості у забезпеченні реалізації потенціалу підлеглих.

Коучингові технології застосовуються з метою мотивації персоналу, його оцінки та розвитку, вирішення конфліктних ситуацій і врегулювання взаємовідносин всередині колективу.

Список використаних джерел:

1. Погорелова Т. О., Свічкарь А. А. Дослідження інноваційних підходів до формування кадрового потенціалу. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки)*. Збірник наукових праць. Х.: НТУ «ХПІ». 2016. №47(1219). С.92 – 96.
2. Кичко І. І., Горбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. № 1. С. 7-14.
3. Погорелова Т. О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки)*. Х.: НТУ «ХПІ». 2018. №15(1291). С. 101-104.